

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN  
KINERJA GURU**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**



**Diajukan Oleh :**

**ANISA YUNIARTIKA**

**F 100 110 054**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2015**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN  
KINERJA GURU**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**

Diajukan Oleh :

**ANISA YUNIARTIKA**

**F 100 110 054**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2015**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN  
KINERJA GURU**

Diajukan Oleh :

Anisa Yuniartika

F 100 110 054

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh

Pembimbing



Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si

Surakarta, 27 Oktober 2015

# **HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU**

Yang diajukan oleh :

Anisa Yuniartika

F 100 110 054

Telah di pertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 27 Oktober 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

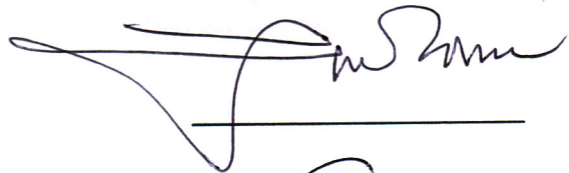
Pembimbing

**Achmad Dwityanto O, S.Psi., M.Si.**



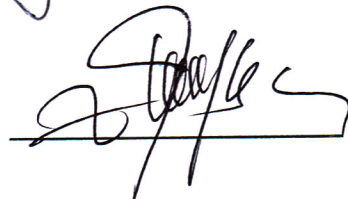
Penguji Pendamping I

**Drs. Mohammad Amir, M.Si**



Penguji Pendamping II

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**



Surakarta, 27 Oktober 2015

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dekan

**Taufik Kasturi, M.Si, Ph.D**

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA GURU

Anisa Yuniartika  
Achmad Dwityanto

Anisayuniartika@yahoo.co.id

Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

### ABSTRAK

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Namun tidak semua guru dapat bekerja sesuai harapan dan tujuan serta memiliki kinerja yang tinggi. Yang ditandai dengan belum terpenuhinya kualifikasi akademik sebagai guru dan tingkat kompetensi guru yang rendah. Dengan adanya motivasi berprestasi diharapkan guru dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Karanganyar 2) Untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Karanganyar 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja guru SMA Negeri 1 Karanganyar 4) Untuk mengetahui sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Karanganyar

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh guru di SMA Negeri 1 Karanganyar yang berjumlah 49 guru yang dipergunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini disebut study populasi. Metode menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur dokumentasi kinerja dan skala motivasi berprestasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Product Moment* dari Pearson.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,704$  dengan  $\text{sig.} = 0,000$ ;  $p < 0,01$ . Sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Tingkat motivasi berprestasi termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik 96,39 dan rerata hipotetik 60. Tingkat kinerja guru termasuk ke dalam kategori baik dengan rerata empirik 81,24. Sumbangan efektif motivasi berprestasi dengan kinerja guru sebesar 49,6% dan 50,4% sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

**Kata kunci :** *motivasi berprestasi, kinerja guru*

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini pendidikan sangatlah penting bagi semua orang. Bekal pendidikan yang dimiliki oleh setiap individu akan bermanfaat dan berkembang baik apabila dapat digunakan dengan melakukan persaingan yang kompetitif. Dengan semakin berkembangnya era sekarang ini membuat kinerja para guru juga harus semakin berkembang. Selain itu, bersamaan dengan itu bangsa Indonesia sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yakni rendahnya daya saing sebagai indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Mulyasa, 2011).

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan

keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Motivasi berprestasi guru yang tinggi dalam bekerja disuatu sekolah akan memberikan dampak positif baik bagi individu maupun organisasi atau sekolah, begitu pula sebaliknya. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja atau kinerja guru, manajemen sekolah, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan

jalan lebih memperhatikan para guru agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan daya saing guru. Apabila motivasi berprestasi rendah akan menurunkan daya saing antar guru. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar-mengajar

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan

bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi – kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Guru perlu menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis dan tersusun, menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami, memberikan informasi dengan contoh-contoh yang jelas dan yang berkaitan serta tingkat pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan anak didiknya (Wardana, 2013).

Berdasarkan catatan Human Development Index (HDI), fakta lain menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia masih jauh dari memadai untuk melakukan perubahan yang sifatnya mendasar seperti kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Dari data statistik HDI terdapat 60% guru SD,

40% SLTP, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya (Murwanti, 2013).

Motivasi berprestasi pada guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Hilgard (dalam Hidayat, 2008) mengemukakan motivasi berprestasi adalah motif social untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standart keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang.

Penelitian yang dilakukan Wardana pada 110 guru yang sudah

disertifikasi di kecamatan Sumberbaru Jember mendapatkan hasil sumbangan efektif dari motivasi berprestasi terhadap kinerja adalah sebesar 87,7% adapun sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi, menyebabkan guru memiliki keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik dan memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Hal ini juga dapat menyebabkan adanya kinerja yang tinggi pada guru (Wardana, 2013).

Menurut Supriyanto (dalam Supardi, 2013) kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/ sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati



bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS yang terdiri dari 6 unsur perilaku kerja meliputi :

a. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi.

b. Integritas

Kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

c. Komitmen

Kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan

antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

d. Disiplin

Kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

e. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

f. Kepemimpinan Menurut Jackson (dalam Kemampuan dan kemauan PNS Hidayat, 2008) bahwa motivasi untuk memotivasi dan berprestasi merupakan dorongan yang mempengaruhi bawahan atau orang sangat kuat untuk berusaha dan lain yang berkaitan dengan bidang bekerja keras demi mencapai suatu tugasnya demi tercapainya tujuan keberhasilan dan keunggulan organisasi.

Karakteristik individu yang Menurut Simamora (dalam memiliki motivasi berprestasi tinggi Mangkunegara, 2006) kinerja menurut Gellerman (1984) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a. Faktor Individual

Yang terdiri dari kemampuan dan tinggi, yaitu:

keahlian, latar belakang dan a. Lebih senang mencari resiko suatu peluang untuk mencapai sesuatu demografi.

b. Faktor Psikologis

Yang terdiri dari persepsi, attitude, yang berharga di suatu bidang di mana sukses itu sulit untuk dicapai.

personality, pembelajaran, dan Keadaan ini individu akan menuntut dirinya melakukan

c. Faktor Organisasi

Yang terdiri dari kepemimpinan, pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dan berusaha lebih keras penghargaan, struktur dan job terutama dalam situasi gawat.

design. Individu berusaha memenangkan persaingan yang berat dengan jerih

payahnya dan mencapai standar yang ditentukan.

- b. Lebih menyukai aktifitas yang memberikan umpan balik yang cepat dan tepat. Individu ini akan lebih senang diberi tahu secara tepat apa yang benar dan apa yang salah sehubungan dengan cara kerja mereka. Mereka akan bekerja keras, apabila mereka mendapatkan pujian akan hasil pekerjaannya. Jika pekerjaannya membutuhkan bantuan, mereka akan memilih orang-orang yang terbukti ahli untuk dapat membantunya. Mereka senang membandingkan prestasi diri sendiri dengan prestasi orang lain dan tidak akan memaafkan diri sendiri apabila mereka tidak dapat menyelesaikan tugas yang ia mulai.

Menurut Djaali (2008) bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah:

a. Faktor Intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor intrinsik ini terdiri dari tujuan yang ditetapkan, harapan yang diinginkan, cita-cita, harga diri yang tinggi, rasa takut untuk sukses, dan potensi dasar yang dimiliki.

b. Faktor Ekstrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu atau lingkungan. Faktor ekstrinsik ini terdiri dari faktor situasional, norma kelompok, resiko yang ditimbulkan sebagai akibat dari prestasi yang diperoleh, sikap terhadap kehidupan dan lingkungan, serta pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Subjek dari penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Karanganyar yang berstatus PNS berjumlah 49 guru. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah study populasi. Metode menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur dokumentasi kinerja dan skala motivasi berprestasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Product Moment* dari *Pearson*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diketahui bahwa hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru adalah  $r_{xy} = 0,704$  dengan  $\text{sig} = 0,000$ ;  $p \leq 0,01$ . Berdasarkan hasil perhitungan *Product Moment* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi

dengan kinerja guru. Hubungan positif dari penelitian ini dapat digambarkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rabiatul Adawiyah (2011) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Tebing Tinggi, menunjukkan bahwa salahsatu keberhasilan kerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi dikalangan pegawai, dimana motivasi merupakan daya dorong yang menciptakan kegairahan seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang mendorong untuk mau bekerja dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan tertentu.

Pendapat diatas juga didukung oleh teori dari Simamora (dalam Mangkunegara, 2006) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi tersebut ditunjukan dari adanya faktor psikologis. Berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Kesiediaan untuk berkinerja ini adalah motivasi. Tidak ada kombinasi dari kapasitas dan kesempatan yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja.

Pendapat diatas juga didukung oleh teori dari McClelland dan Murray (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan karakteristik orang

yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi
- c. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel motivasi berprestasi mempunyai rerata empirik sebesar 96,39 dan rerata hipotetik sebesar 60, yang menunjukkan bahwa motivasi

berprestasi pada subjek tergolong sangat tinggi. Kategori sangat tinggi disini dapat diartikan bahwa subjek memiliki motivasi berprestasi berupa aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gellerman (1984) yaitu lebih senang mencari resiko suatu peluang untuk mencapai sesuatu yang berharga di suatu bidang di mana sukses itu sulit untuk dicapai dan lebih menyukai aktifitas yang memberikan umpan balik yang cepat dan tepat.

Variabel kinerja guru memiliki rerata empirik 81,24 yang menunjukkan kinerja guru subjek tergolong baik. Kategori ini dapat diartikan bahwa subjek pada dasarnya memiliki sikap sesuai dengan penilaian kinerja guru berdasarkan aspek orientasi pelayanan dalam proses pembelajaran berjalan dengan baik, menjunjung integritas dalam bekerja, berkomitmen dalam

menjalankan tugasnya, disiplin terhadap pekerjaan, kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik dan memiliki sikap kepemimpinan.

Sumbangan efektif untuk variabel dari kedua variabel dilihat dari koefisien determinasi  $r^2 = 0,496$  % yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi mempengaruhi variabel kinerja guru 49,6 % dan 50,4 % sisanya di pengaruhi variabel lainnya. Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2006) faktor lain yang mempengaruhi kinerjaguru selain motivasi berprestasi misalnya persepsi, attitude, personality, pembelajaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dengan segala aspek yang terkandung didalamnya memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, meskipun kinerja guru tidak hanya

dipengaruhi oleh variabel tersebut, dalam hal ini motivasi berprestasi memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karanganyar, sehingga semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja guru, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah kinerja guru, sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki motivasi berprestasi menjadi salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Karanganyar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri 1 Karanganyar dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah pula kinerja guru di SMA Negeri 1 Karanganyar.

2. Tingkat motivasi berprestasi masuk dalam kategori sangat tinggi.
3. Tingkat kinerja guru masuk dalam kategori baik.
4. Sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 49,6% dan 50,4% sisanya dipengaruhi variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru di luar variabel motivasi berprestasi.

## b. Saran

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, untuk bahan masukan dan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama dan diharapkan untuk mengungkap lebih dalam lagi tentang kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. W. (2009). Motivasi Berprestasi Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kompetensi Guru Pada Siswa Kelas XI dan XII Program RSBI ( Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) di SMA Negeri 1 Purworejo. *Skripsi*, 43, 82 - 83.
- Djaali, H. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gellerman, W. S. (1984). *Motivasi dan Produktivitas*. penerjemah: Soepomo & Wardoyo. Jakarta: Percetakan Djaya Pirusa.
- Hidayat, S. (2008). Hubungan minat terhadap profesi guru dan motivasi berprestasi dengan keterampilan mengajar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 140.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyasa. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwanti, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Peran Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol 09. No.02, 12-13.
- Peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. 2013. Jakarta : Badan Kepegawaian Negara.
- Rabiatul, A. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tebing Tinggi Kota di Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial Politik*.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wardana, D. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Di Sertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol 01. No.01, 3 - 5.